

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»

## **СПРАВЕДЛИВОСТЬ КАК КАТЕГОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 185

Екатеринбург 2019

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт гуманитарного и социально-экономического образования  
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:  
Заведующий кафедрой права  
\_\_\_\_\_ А.А. Воронина  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г.

## **СПРАВЕДЛИВОСТЬ КАК КАТЕГОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА**

Дипломная работа  
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение  
(по отраслям)  
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»  
профилизации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР: 185

Исполнитель: студент группы ПВД-402	_____	.Ю. Н. Серёдкина
	(подпись)	
Руководитель: канд. юрид. наук, доцент	_____	А.А. Воронина
	(подпись)	
Нормоконтролер: ст. преподаватель	_____	К.А. Игишев
	(подпись)	

Екатеринбург 2019

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. СПРАВЕДЛИВОСТЬ КАК КАТЕГОРИЯ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ПРАВА .....	6
2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ В УСТАНОВЛЕНИИ УСЛОВИЙ ТРУДА.....	12
3. СУЩНОСТЬ И ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.....	19
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	34
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА .....	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	58
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	61

## ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях становления рыночной экономики в нашей стране предъявляются новые требования к организации труда. В связи с этим создание справедливых условий труда имеет большое значение, как для организации, так и для экономики страны в целом.

Во многом вопросы организации труда на конкретном производстве лежат на работодателе и, соответственно, общество и государство не могут прямо оказывать влияние на этот процесс. Основным механизмом воздействия на указанную сферу является установление соответствующих норм и организация контроля за их соблюдением и исполнением. Так, вторая статья Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)<sup>1</sup> провозглашает такой принцип трудового права как обеспечение справедливости условий труда. Это имеет большое значение как для работников, так и для работодателей, потому что от состояния условий труда в прямой зависимости находится уровень работоспособности человека, его результаты, состояние здоровья, отношение к труду и производительность труда. И здесь главной проблемой является то, что в последние годы положение с охраной труда в организациях ухудшилось. Вследствие чего особое внимание привлекает разработка успешных мероприятий по улучшению условий труда работников.

Актуальность данного исследования обусловлена тем, что сегодня действующая организация условий труда не стимулирует работников к достижению высоких конечных результатов. Скорее обратное, в результате несправедливости блокируется развитие экономики. Подобная проблема тормозит научно-технический прогресс, повышение качества продукции, экономии ресурсов, полную реализацию физических и интеллектуальных способностей работников.

Ежегодно проводится множество опросов населения в отношении вопросов условий труда, что позволяет в самом общем виде определить

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2001. 31 дек.

объективное состояние условий труда. Так, по данным социологического опроса «Удовлетворенность трудом работников предприятий», который проводился в первом квартале 2019 года в рамках исследования по оценке условий труда, удовлетворенность работников условиями и охраной труда находится на среднем уровне: из 100% опрошенных 43% удовлетворены условиями труда в полной мере<sup>1</sup>. Данная ситуация является следствием установленных приоритетов кадровой политики, лишь опосредованно направленной на обеспечение достойных условий труда.

Также по данным социального опроса «Удовлетворенность заработной платой граждан РФ, работающих по найму», проведенного Фондом общественного мнения (далее – ФОМ) в 2018 году, лишь 23% респондентов удовлетворены уровнем своей заработной платы<sup>2</sup>. В ходе того же исследования было выяснено, что большинство респондентов – 11% и 10% соответственно – считают, что труд не оценен по достоинству и работодатели не хотят индексировать заработную плату согласно росту потребительских цен.

Кроме того, само по себе понятие «справедливость» не имеет официального толкования и представляет собой не правовую, а моральную категорию, в связи с чем данный термин по своему содержанию постоянно наталкивается на препятствия в действительности, в системе наемного труда и трудового права.

Вышеизложенное вызывает необходимость в разработке новых подходов и механизмов решения названных проблем.

Объектом исследования являются трудовые отношения в части установления справедливых условий труда.

Предметом исследования являются правовые нормы, регулирующие отношения по поводу условий труда, а также практика их применения.

---

<sup>1</sup> Поварич И.П., Слинкова О.К. Методика и опыт социологического исследования удовлетворенности трудом работников предприятий // Ползуновский вестник. 2019. № 3. С. 223.

<sup>2</sup> Фонд общественного мнения. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/12588> (дата обращения: 19.06.2019).

Цель работы – социально-правовой анализ принципа справедливых условий труда и его практического применения.

Цель работы определила следующие задачи:

- выделить принцип справедливости в трудовом праве;
- рассмотреть права работников на справедливые условия труда;
- охарактеризовать понятие заработной платы и выявить возможности реализации принципа справедливой заработной платы в России;
- определить проблемы установления справедливых условий труда и предложить пути их решения.

Теоретическая основа работы представлена трудами таких исследователей, как А.Н. Романов, Н.С. Зоткина, Л.Р. Исхакова, Г.В. Мальцев, В.М. Лебедев.

Методологическую основу исследования составляют следующие методы: правовой анализ, формально-логический, методы грамматического, логического и системного толкования правовых норм.

Нормативной основой исследования являются Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ)<sup>1</sup>, ТК РФ, Всеобщая декларация прав человека<sup>2</sup>, Конвенция Международной организации труда № 95 «Об охране заработной платы»<sup>3</sup>, Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации (далее – КоАП РФ)<sup>4</sup>.

Структура работы включает введение, 3 главы, анализ правоприменительной практики, методическую разработку, заключение и список использованных источников.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 1993. 25 дек.

<sup>2</sup> Российская газета. 1998. 10 дек.

<sup>3</sup> Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 1995. №5.

<sup>4</sup> Российская газета. 2001. 31 дек.

## 1. СПРАВЕДЛИВОСТЬ КАК КАТЕГОРИЯ РОССИЙСКОЙ СИСТЕМЫ ПРАВА

Принципы, наряду с предметом и методом, образуют систему любой отрасли права. Именно на них опираются при формировании и применении правовых норм. Принципы определяют содержание правового регулирования общественных отношений, входящих в предмет конкретной отрасли права. Принципы во многом объективны, в них находят отражение закономерности общественного развития.

Категория принципа справедливости признается одной из центральных в теории права. Справедливость – это и универсальный принцип, и конечная цель правового регулирования. Именно поиски «справедливости» породили право как культурное и социальное явление<sup>1</sup>.

Справедливость значима для развития общества в целом и для формирования государственно-правовой материи и правотворчества в частности. На протяжении всего развития человечества представления о справедливости лежали в основе социального порядка и духовно-нравственных ценностей человечества.

Основное свойство справедливости – ее способность выступать в качестве определенной меры соотношения требования и воздаяния, а также поведения и миропонимания человека, нравственной основой и средством обеспечения ценности права и правотворчества<sup>2</sup>. Этой мерой измеряется наилучшее сочетание интересов отдельных индивидов, групп, общества и государства в целом, а также степень защищенности их интересов. В каждой отрасли права эта мера является целью и предметом поиска, воплощенным в нормах конкретной отрасли права. Поэтому в разных отраслях права мера

---

<sup>1</sup> Оленин Н.Н. Принцип справедливости и право Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 332. С. 111.

<sup>2</sup> Чечельницкий И.В. Принцип справедливости в российском праве // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 7. С. 101.

справедливости, несмотря на общие, универсальные черты, будет дифференцироваться.

Актуальность принципа справедливости в современной правовой системе находит подтверждение в правоприменительной и правотворческой практике судебных органов России. Конституционный Суд Российской Федерации обращается к принципу справедливости примерно в каждом десятом из принимаемых им решений.

В современной теории государства и права категорию справедливости исследуют как нравственное, социальное и юридическое явление<sup>1</sup>. При этом изначально справедливость представляется в качестве основополагающего нравственного принципа, пронизывающего все уровни общественной жизни и заключающего в себе морально обоснованное представление общества о соразмерности взаимосвязанных деяний, явлений и интересов. Она уходит своими корнями в догосударственный и доправовой период развития нашего общества. Уже поэтому она не может быть опосредована рамками исключительно правовой материи.

Право и справедливость взаимосвязаны между собой: закрепленная в праве справедливость получает свойство нормативности, а право тем самым становится справедливым и нравственно-обоснованным. Закрепленный в праве принцип справедливости позволяет добиться социальной справедливости. При этом справедливость – философская категория, которую довольно сложно измерить привычными приемами юридической техники.

Принцип справедливости пронизывает все российское законодательство и в той или иной степени отражен в каждой отрасли права, поэтому особый интерес представляет изучение совокупности практических методов реализации справедливости в различных отраслях права. Обобщив теоретический материал, можно сделать вывод, что принцип справедливости

---

<sup>1</sup> Мальцев Г.В. Социальная справедливость и право. М., 1977. С. 215.



закрепляется в законах различными способами, но имеет принципиально большое значение для каждой отрасли российского права.

Конституционный суд Российской Федерации в своих решениях также подчеркивает, что справедливость является не только общеправовым, но и конституционным принципом российского права. Однако, несмотря на наличие упоминания в Конституции РФ о справедливости и позиции Конституционного Суда Российской Федерации по данному вопросу, представляется не вполне обоснованным отсутствие четкого закрепления в Конституции РФ принципа справедливости как конституционного и общеправового принципа российского права.

Существует два способа фиксации справедливости в юридической норме: ее непосредственное и опосредованное закрепление в правовом установлении. И если первый способ не вызывает вопросов, то второй требует конкретизации. Так если справедливость прямо не указана в норме, она может закрепляться в иных формах: в виде равенства между участниками общественных отношений; путем установления определенного соотношения между правами и обязанностями; посредством определения соответствующего характера целей и средств правовых норм; путем индивидуализации санкций.

Несмотря на то, что категория «справедливость» активно используется в различных отраслях научного знания, в каждой из них она имеет свое специфическое содержание, отличительные критерии и шкалы, которые изначально определяются природой нормативных регуляторов, действующих в обществе. Они рассматриваются с точки зрения закрепления в них идеи справедливости либо несправедливости, а также содержанием тех общественных отношений, на которые воздействуют данные регуляторы<sup>1</sup>.

Применительно к регулированию трудовых отношений под ней следует понимать базирующиеся на признанных в обществе установлениях

---

<sup>1</sup> Сильченко Н.В. О справедливости в праве и нравственности // Духовность. Общество. Личность. Государство. 2006. № 1. С. 78.

соответствия отдаваемого и получаемого взамен участниками трудовых отношений. Данное понятие употребляется в нормах трудового права без официального определения. Остается выделить юридически значимые обстоятельства, доказанность которых позволяет применить правовое понятие справедливости в отношениях, составляющих предмет трудового права. Попытаемся из содержания законодательства данные обстоятельства сформулировать.

Сегодня принцип справедливости можно рассматривать как основную составляющую механизма социальной защищенности человека. Подходя к вопросу справедливости в качестве самостоятельного фактора в системе трудового права, необходимо понимать, что справедливость как ценностная ориентация, предполагает соответствие вознаграждения трудовому вкладу работника; неблагоприятных условий труда и льгот, компенсаций, предусмотренных государством в данном случае; дисциплинарного проступка и меры дисциплинарного взыскания; ущерба и меры материальной ответственности за ущерб и связывается с решением локальных проблем, связанных с отдельным предприятием или отраслью, а не социально важных проблем государства.

Закрепляя их в ст. 2 ТК РФ, трудовое право обеспечивает права работников на справедливые условия труда. Они включают в себя три составляющих: труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, отдых после работы в течение определенного периода времени и заработную плату, обеспечивающую достойное человека существование для него самого и его семьи<sup>1</sup>.

Право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, предполагает наличие в организациях определенной системы охраны труда, за функционированием которой должен следить работодатель. Работники должны быть обеспечены оборудованием, инструментами,

---

<sup>1</sup> Аленина И.В. О системе принципов трудового права // Вестник ОмГУ. 2008. № 3. С. 239.

технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Непосредственно под гигиеной труда понимается, в первую очередь, обязанность работодателя заботиться о безопасности и здоровье работника. В контексте гигиены труда учитываются средства организации труда, меры по поддержке физического, психического и социального благополучия во избежание получения травм, и адаптация работы к способностям работника. Отсюда вытекает обязанность работодателя в проведении анализа рисков трудовой среды для выявления факторов опасности и на их основании составления и применения плана действий для повышения безопасности труда.

В свою очередь, меры по организации труда и технических средств для достижения безопасной трудовой среды позволяют работникам выполнять работу, не подвергая при этом опасности свое здоровье. Осуществление данных мер невозможно без соответствующей обязанности работника по выполнению распоряжений работодателя и соблюдению норм трудового права.

Во-вторых, это право на отдых, которое проявляется в том, что работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск. Трудовое законодательство РФ обеспечивает достойную жизнь и свободное развитие человека, а достичь этой цели без предоставления возможности пользования свободным временем невозможно.

Так в соответствии со ст. 24 Всеобщей декларации прав человека право на отдых является основным социальным правом человека, которое связано с реализацией других его прав и интересов, связанных с различными сферами жизни.

В-третьих, проявлением принципа справедливости, на наш взгляд, является принцип запрещения дискриминации в сфере труда, под которой

понимается всякое различие, недопущение, исключение или предпочтение, проводимое по признаку пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, возраста, места жительства, принадлежности к общественным объединениям, отношению к религии и иным обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника.

Действующее законодательство допускает дифференциацию в оплате различных видов труда. При оплате труда одного вида дифференциация допустима исключительно в зависимости от квалификации работников, а также сложности, количества, качества и условий выполняемой ими работы. Однако данный принцип не всегда понимается и реализуется корректно. К примеру, существует проблема различия в размерах оплаты труда между руководителями и работниками организаций, которые достигли невероятных размеров.

И, конечно, право на справедливые условия труда не может быть реализовано без права на справедливую оплату труда. В настоящее время проблема справедливой оплаты труда является одной из наиболее актуальных в сфере трудовых отношений, хотя данный вопрос и наталкивается на скептическое отношение, так как достижение согласия между работниками и работодателями априори невозможно. Для того чтобы оплата выглядела справедливой и побуждала к труду, необходимо, чтобы заработки работников основывались на реально выполненной работе и различиях в труде, которые нужно постоянно отражать в уровнях заработной платы. Достижение этих целей и управление процессом производства становятся легче, когда уровень оплаты базируется на требованиях к работе, на персональном и общем результате трудового сообщества. Эти основания должны восприниматься работниками как правильные и справедливые, в противном случае невозможно достичь достаточной мотивации к труду.

Именно изучение проблем справедливости условий труда дает возможность глубже постигнуть смысл переживаемой современным человечеством эпохи.

## 2. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОСТИ В УСТАНОВЛЕНИИ УСЛОВИЙ ТРУДА

В соответствии со ст. 2 ТК РФ каждый работник имеет право на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, а также право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Согласно ТК РФ понятие «условия труда» трактуется как совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека. С позиций логики «условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены» и «право на отдых» – это составляющие «справедливых условий труда». Рассмотрим более подробно каждую из частей.

В соответствии с положениями российского законодательства все работодатели обязаны обеспечить безопасность своей производственной деятельности, в том числе безопасность и безвредность условий труда работников как важнейшей составляющей безопасности производства (выполнения работ, оказания услуг). Это право конкретизировано в ст. 219 ТК РФ и подкреплено гарантиями, содержащимися в ст. 220 ТК РФ. Следовательно, ТК РФ теперь легально закрепил широкое содержание право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

В широком понимании безопасность – это состояние, при котором не угрожает опасность и есть защита от опасности. В соответствии со ст. 2 Федерального закона от 27 декабря 2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании»<sup>1</sup> безопасность продукции и связанных с ней процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации – это состояние, при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2002. 31 дек.

причинением вреда жизни и здоровью граждан, имуществу физических и юридических лиц, государственному или муниципальному имуществу, окружающей среде, жизни и здоровью животных и растений.

Под гигиеной труда понимается применение средств организации труда и медицинских мер, адаптация работы к способностям работника, а также поддержка физического, психического и социального благополучия во избежание получения травм работником. Гигиена труда означает заботу о здоровье и безопасности работника с целью предотвращения наибольшего количества возможных рисков для здоровья работника.

Каким образом законодатель отслеживает безопасность и гигиену условий труда? Государство осуществляет управление системой охраны труда путем проведения следующих мероприятий:

- нормативно-правового регулирования организации и проведения работы по охране труда - принимает и реализует федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральные целевые, ведомственные целевые и территориальные целевые программы улучшения условий и охраны труда;
- введения государственного надзора и контроля над соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;
- введения государственной экспертизы условий труда;
- установления порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда;
- содействия общественному контролю над соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда (в этом абзаце, видимо, следовало записать, что содействие оказывается не какому-то абстрактному общественному контролю, но профсоюзным органам работников, осуществляющим такой контроль).

При всем этом проблемы условий труда, обеспечения его безопасности на производстве и гигиены труда продолжают оставаться актуальными для Российской Федерации. Уровень смертности населения трудоспособного возраста от неестественных причин, в том числе от несчастных случаев на производстве, почти в 2,5 раза превышает показатели развитых стран мира и в 1,5 раза — развивающихся. По оценкам МОТ, ежегодно в мире от несчастных случаев и заболеваний, связанных с трудовой деятельностью, погибают более 2 млн. работников, свыше 5 тыс., человек погибают на рабочих местах каждый день — это один смертельный случай каждые 15 секунд. Общее число несчастных случаев на производстве достигает 250 млн. в год. Заболеваниями, связанными с трудовой деятельностью, страдают около 160 млн. человек. В последние годы, несмотря на достижения научно-технического прогресса, эти цифры не только не сокращаются, но и продолжают постепенно увеличиваться<sup>1</sup>.

Прослеживается отсутствие прямой заинтересованности работодателей в расходах на улучшение условий труда. С одной стороны, это обусловлено тем, что основное бремя возмещения вреда здоровью работников при наступлении страхового случая по-прежнему лежит на государстве, в то время как риски производственного травматизма, которым подвергаются работники, контролируются работодателями и, соответственно, должны находиться в сфере их прямой ответственности. С другой стороны, система установления страховых тарифов для конкретных организаций построена на основе их принадлежности к определенным видам экономической деятельности, а не на реальных показателях профессиональных рисков повреждений здоровья работников. В связи с этим круг субъектов, несущих ответственность по страхованию, не совпадает с кругом лиц, подвергающихся риску, то есть самих страхуемых. Указанные проблемы подрывают мотивацию не только работодателей к улучшению условий труда,

---

<sup>1</sup> Молчанова Е.С., Бычков Н.А., Черняев С.И. Анализ современного состояния системы информационного обеспечения охраны труда в Российской Федерации // Охрана и экономика труда. 2013. № 2 (11). С. 32.

но и самих работников, к личному участию в повышении безопасности своего труда.

Для достижения реального воздействия на улучшение положения в сфере безопасности и гигиены труда необходимо повысить приоритет правовых норм в этой области на международном и национальном уровнях, а также привлечь всех социальных партнеров к разработке и обеспечению механизма постоянного их соблюдения и улучшения. Действующие нормы должны быть такими, чтобы они обеспечивали право работников на безопасную и здоровую производственную среду, четкое определение прав, ответственности и обязанностей работодателей и работников.

В России каждый имеет право на отдых. Но согласно ч. 5 ст. 37 Конституции РФ установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск гарантируются только лицам, работающим по трудовому договору. Это означает, что перечисленные гарантии не распространяются на индивидуальных предпринимателей, лиц, выполняющих работы и оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам, и т.п.

Термин «время отдыха» означает время, в течение которого работник полностью свободен от выполнения обязанностей по трудовому договору и которое он может использовать по своему усмотрению. Следовательно, понятие «отдых» является условным и не сводится только к отдыху в прямом смысле этого слова, т.е. к восстановлению сил, затраченных в процессе труда. Работник может использовать это время для общения с членами семьи и друзьями, занятия спортом и творчеством, повышения образовательного и культурного уровня, участия в общественной жизни и для других целей. Но основное назначение права на отдых заключается в сохранении и поддержании здоровья работника. Восстановительная функция данного института трудового права является самой важной. Это подчеркивает и МОТ в Конвенции № 132 «Об оплачиваемых отпусках»<sup>1</sup>, которая ориентирует

---

<sup>1</sup> Собрание законодательства РФ. № 51. 2011. 19 дек.



своих членов на необходимость обеспечения реального использования отпуска для отдыха.

Как уже отмечалось, считается, что работник может использовать время отдыха по своему усмотрению. Действительно, как правило, работники могут самостоятельно определять, какими видами деятельности следует заняться в это время. Однако при анализе правового регулирования труда различных категорий работников можно прийти к выводу о том, что часто работники не могут использовать время отдыха по собственному усмотрению в полной мере. Так, по мнению В. М. Лебедева, «...целый ряд категорий работников нередко ограничен в свободе распоряжения своим временем отдыха. Такое ограничение в ряде случаев заложено в законе, опосредуется трудовым договором, т. е. исходит от работодателя». Кроме того, «нередко работник не может использовать время отдыха по своему усмотрению в силу особенностей выполняемой им трудовой функции»<sup>1</sup>. Анализ особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников позволил В. М. Лебедеву прийти к выводу о наличии самостоятельной правовой категории, существующей наряду с рабочим временем и временем отдыха работника. Это промежуточное время, связанное с переходом от работы к свободному от исполнения трудовых обязанностей времени. Таким образом, одной из проблем рассматриваемой темы является разграничение времени отдыха и так называемого промежуточного времени. Очевидно, что ко времени отдыха нельзя относить те периоды, когда работник в свободное от работы время фактически выполняет свою работу, совершает подготовительные или заключительные действия или операции либо находится в состоянии готовности немедленно приступить к выполнению своей работы.

Федеральное законодательство России закрепляет порядок предоставления времени отдыха, его продолжительность, возникающие в связи с этим обязанности работодателя и работника. Нормы трудового права

---

<sup>1</sup> Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология: особенная часть. М., 2008. С. 74.

о времени отдыха относятся ко всем работодателям независимо от форм собственности и вида организации.

При исследовании времени отдыха по трудовому праву России следует рассматривать различные виды времени отдыха. Среди видов времени отдыха можно выделить: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, а также отпуска. С учетом условий труда, природно-климатических зон, национальных традиций и обычаев законами субъектов РФ могут вводиться дополнительные виды отдыха, повышаться гарантии реализации этого права, финансируемые из бюджета субъекта. Условия предоставления времени отдыха могут закрепляться в локальных нормативных актах. Кроме того, в этих актах могут содержаться дополнительные виды времени отдыха и льготы, не предусмотренные федеральным законодательством, с оплатой за счет средств работодателя. В целом анализ различных видов времени отдыха позволяет сделать вывод о том, что их можно условно разделить на две группы: кратковременный отдых (перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни), а также отпуска<sup>1</sup>.

Анализ различных видов времени отдыха показывает, что они по-разному сказываются на восстановлении работоспособности работника. Так, перерывы в течение рабочего дня, смены способствуют восстановлению физического потенциала работника. В то же время другие виды времени отдыха (ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска) позволяют эффективно восстанавливать его интеллектуальные возможности<sup>2</sup>. Кроме того, такие виды времени отдыха, как выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска, позволяют работнику удовлетворить его собственные

---

<sup>1</sup> *Маврин С.П., Хохлов Е.Б.* Трудовое право России. М., 2007. С. 372.

<sup>2</sup> *Лебедев В.М.* Трудовое право и акрибология: особенная часть. М., 2008. С. 77.

потребности и интересы в большей степени, чем перерывы в течение рабочего дня, смены и ежедневный (междусменный) отдых.

В настоящее время существует множество пробелов и недоработок в отечественном законодательстве о времени отдыха<sup>1</sup>. Например, не включение в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, все время пребывания в отпуске без сохранения заработной платы. На данный момент имеется ограничение в 14 дней, установленное ст. 121 ТК РФ, что, по нашему мнению, является нарушением права работника на справедливые условия труда.

Еще одной проблемой является несоответствие законодательных формулировок по вопросу предоставления отпусков. А именно, следует привести к единообразию ст.ст. 120 и 291, 295 ТК РФ, тем самым установив единые нормы исчисления отпусков в календарных, а не в рабочих днях.

Представляется также, что в настоящее время необходимо расширить свободу работника и работодателя в регулировании времени отдыха. Кроме того, необходимо закрепить в трудовом законодательстве целевое назначение времени отдыха. Одной из гарантий использования работником времени отдыха по целевому назначению может стать запрет на выполнение оплачиваемой работы в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Выполнение работы по трудовому договору в период отпуска отрицательно сказывается на восстановлении работоспособности работника. Это, в свою очередь, отрицательно сказывается на производительности его труда, а, следовательно, нарушает права и законные интересы работодателя.

Решение этих проблем позволит повысить производительность и качество труда работников, устранить потери рабочего времени на производстве, а, следовательно, обеспечить интересы работников и работодателей, а также интересы государства.

---

<sup>1</sup> Тимофеев И.В. Время отдыха по трудовому праву России // Вестник ТГПУ. 2018. № 12 (127). С. 163.

### 3. СУЩНОСТЬ И ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПА СПРАВЕДЛИВОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

В ст. 2 ТК РФ закреплены основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Один из принципов касается существования и развития норм института заработной платы в трудовом праве России – принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ)<sup>1</sup>.

Данная формулировка нуждается в конкретизации. Категории «справедливая заработная плата», «достойное человека существование» взаимосвязаны между собой, а также с понятием «МРОТ».

Само понятие заработной платы дано в Конвенции Международной организации труда № 95 «Об охране заработной платы». Согласно ст. 1 данной Конвенции, термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает трудящемуся за труд, который либо выполнен, либо должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны.

Понятие заработной платы в России представлено в ТК РФ, где она определена как «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного

---

<sup>1</sup> Баиева Н.А., Прокопенко И.Ю. Право работника на справедливую заработную плату как один из критериев социального государства // Вопросы современной юриспруденции. 2013. № 32. С. 89-96.

характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

К. Маркс рассматривал заработную плату в ограниченном единстве со стоимостью товара рабочей силы. «...Стоимость рабочей силы — это стоимость жизненных средств, необходимых для поддержания жизни ее владельца ... Сумма жизненных средств должна быть достаточной для того, чтобы поддержать трудящегося индивида как такового в состоянии нормальной жизнедеятельности»<sup>1</sup>. Автор «Капитала» трактовал заработную плату наемного работника как результат обмена с капиталистом за продаваемую «рабочую силу», а не за сам труд.

Сама по себе заработная плата – комплексная категория, которая изучается как с правовой, так и с экономической точки зрения. В экономическом смысле она представляет собой плату работодателя за использование чужой рабочей силы. Можно утверждать, что заработная плата – это фонд жизненных средств, необходимый для воспроизводства рабочей силы с одной стороны, и издержки работодателя на рабочую силу, гарантирующие получение прибыли, – с другой. Именно поэтому заработная плата выступает одновременно как доходы наемного работника и как расходы работодателя, что влечет за собой некий конфликт интересов участников трудовых отношений<sup>2</sup>.

Заработная плата – базис личного дохода каждого работающего человека и средство сохранения и повышения уровня его благосостояния. Нельзя не отмечать важность заработной платы как основного дохода наемных работников. Кроме того, от нее зависят такие важные аспекты российской экономики, как качество жизни, эффективность общественного

---

<sup>1</sup> Маркс К. Капитал. Том первый. М., 2001. С. 169.

<sup>2</sup> Петров А.Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория // Право. Журнал высшей школы экономики. 2011. № 4. С. 92.

производства и справедливость в распределении доходов. В настоящее время нарушение взаимосвязи между показателями производительности труда и заработной платы стало одной из причин снижения эффективности деятельности многих организаций<sup>1</sup>.

На данный момент ученые-экономисты также считают, что категория «заработная плата» не тождественна категории «цена труда», которая определяется, прежде всего, на внешнем (по отношению к организации) рынке труда. Ее уровень зависит от спроса и предложения, предельной производительности труда, а также от сложившегося в отрасли (профессии) или в регионе уровня заработной платы, финансовых возможностей работодателя, стоимости жизни и воспроизводства рабочей силы<sup>2</sup>.

В общей теории менеджмента заработная плата представляет собой внешнюю форму вознаграждения, выплачиваемого работодателем работнику за выполненную работу (реализованные услуги) и направленного на мотивацию достижения желаемого уровня производительности<sup>3</sup>.

Проанализировав представленные определения, можно выделить основные признаки заработной платы.

Во-первых, она является вознаграждением за труд, то есть за выполненную работу или работу, которая должна быть выполнена.

Во-вторых, права и обязанности по выплате заработной платы возникают в силу заключения трудового договора.

В-третьих, размер и условия о выплате данного вознаграждения устанавливаются соглашением сторон трудового договора или законодательством.

Таким образом, можно дать более краткое определение рассматриваемому понятию. Заработная плата – это вознаграждение за выполнение определенной трудовым договором трудовой функции.

---

<sup>1</sup> Институт проблем предпринимательства URL: <https://www.ippnou.ru/print/010535/> (дата обращения: 24.03.2019).

<sup>2</sup> Макконнелл К.Р., Брю С.Л. Экономикс. М., 2003. С. 301.

<sup>3</sup> Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М., 2004. С. 364–365.

Заработную плату характеризует и социальный аспект. Речь идет об определенном социальном статусе человека и работника, а также об обеспечении достойного существования и гармоничного развития его личности в обществе. Социально-экономическое содержание заработной платы может определяться ее функциями:

1. Воспроизводственная, т.е. снабжение работников и членов их семей жизненными благами, являющимися необходимыми для воспроизводства рабочей силы, воспроизводства поколений. Данная функция тесно связана непосредственно с законодательным регулированием заработной платы;

2. Стимулирующая (мотивационная), повышающая заинтересованность сотрудников в развитии производства. В данном случае говорится о прямой зависимости заработной платы от производительности труда, то есть работник должен быть заинтересован в постоянном увеличении собственной результативности;

3. Социальная, которая непосредственно способствует реализации принципа справедливости заработной платы;

4. Учетно-производственная, в должной мере характеризующую меру участие «живого» труда в процессе образования цены продукта или услуги, долю в совокупных издержках производства<sup>1</sup>.

Согласно Хартии Сообщества об основных социальных правах трудящихся<sup>2</sup>, работникам должна быть обеспечена справедливая заработная плата, т.е. зарплата, достаточная для того, чтобы они могли обеспечивать приличный жизненный уровень.

По данным социологического опроса, проведенного исследовательским холдингом «Ромир» в первом квартале 2018 года, для комфортного проживания среднестатистической семье из трех человек нужно 76 тыс.

---

<sup>1</sup> Зоткина Н.С. Стимулирующее значение оплаты труда и её мотивирующая функция // Финансы и кредит. 2011. № 48. С. 25.

<sup>2</sup> Библиотечка "Российской газеты". 1999.

рублей в месяц<sup>1</sup>. При этом 21% опрошенных назвали совсем скромные цифры — от 20 до 45 тыс. рублей. 66% обозначили диапазон в пределах 45-120 тыс. рублей. И только 13% считают, что для приличного существования им требуется больше 120 тысяч. Правда, критерии «нормальной жизни» в опросе не указывались.

Социологи часто проводят подобные опросы. В 2017 году ФОМ выяснил, что для жизни без забот среднему россиянину нужно 50 тыс. рублей в месяц, а чтобы считаться богатым достаточно 100 тыс. По данным Всероссийского центра изучения общественного мнения (далее – ВЦИОМ) большинство россиян хотели бы получать 105 тыс. в месяц. Однако ожидания россиян от реальности отличаются в несколько раз: согласно данным Росстата, средняя зарплата в 2019 году в России составляет 39 тыс. рублей.

Низкий уровень социально-экономических стандартов в труде, на что обратила внимание МОТ, исключают справедливую заработную плату в распределительных отношениях<sup>2</sup>. Если обратиться к ТК РФ, можно заметить, что механизм реализации не прописан в законе, так как термин «справедливая заработная плата» не упоминается нигде, кроме ст. 2. Согласно же ст. 21, работник имеет право лишь на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Следовательно, работодатель не обязан обеспечивать справедливость оплаты труда, обеспечивая при этом равную оплату за труд равной ценности. Получается, что работник не может требовать подобной справедливости, так как она не отражена в ТК РФ.

Принцип справедливости оплаты труда и право работников на требование его реализуется через обеспечение работодателями получения работниками своевременно справедливой и достойной оплаты труда. Полномочные государственные органы на основании ст. 2 Конституции РФ

---

<sup>1</sup> Московский комсомолец. URL: <https://www.mk.ru/amp/economics/2018/04/05/opros-o-razmere-zarplaty-mechty-shokiroval-rossiyane-privykli-k-bednosti.html> (дата обращения: 19.06.2019).

<sup>2</sup> Романов А.Н. Законодательство о справедливой заработной плате в РФ: парадоксы // Управленец. 2010. № 11-12. С. 10.



должны обеспечить соблюдение работодателями данной обязанности<sup>1</sup>. Данные меры подробно прописаны в ст. 130 ТК РФ. В систему основных государственных гарантий по оплате труда работников включаются:

- 1) величина МРОТ в Российской Федерации;
- 2) меры, которые обеспечивают увеличение уровня реального содержания заработной платы;
- 3) ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- 4) ограничение оплаты труда в натуральной форме;
- 5) обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами;
- 6) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда;
- 7) ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями;
- 8) сроки и очередность выплаты заработной платы.

Действительно, государственные органы следят за выполнением данных гарантий работодателями. В последнее время все больше внимания уделяется МРОТ.

В Федеральном законе от 19 июня 2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»<sup>2</sup> сказано, что МРОТ применяется исключительно для

---

<sup>1</sup> Миронов В.И. Трудовое право России: учебник для вузов. М.: Норма. 2007. С. 53.

<sup>2</sup> Российская газета. 2000. 21 июн.

регулирования оплаты труда, а также для определения размеров пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также для иных целей обязательного социального страхования. Согласно этому, работник, отработавший полностью месячную норму рабочего времени и выполнивший свои трудовые обязанности (нормы труда), не может получить оплату за труд ниже установленного федеральным законом минимума. Конечно, в данном правиле есть свои исключения. Нужно учитывать, что из начисленной суммы зарплаты работодатель, как налоговый агент, удерживает налог на доходы физических лиц (НДФЛ), поэтому фактически выплаченная сумма на руки работнику может быть меньше МРОТ. Также в МРОТ не включаются доплаты, надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты. При этом общая сумма этих начислений не должна быть ниже МРОТ. Поэтому чаще всего, рассматривая принцип справедливости заработной платы, имеют в виду регулирование минимального размера оплаты труда.

Стоит отметить, что с 1 января 2019 года МРОТ составляет 11280 рублей, что составляет величину прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по Российской Федерации за второй квартал предыдущего года. Думается, это является формальным показателем повышения уровня жизни населения, тем не менее, не достаточным для того, чтобы обеспечить достойную жизнь гражданам России.

По данным ВЦИОМ свыше 80% россиян слышали о повышении МРОТ в России, но 70% работников не ожидают, что за этим последует рост их окладов, и только 3% рассчитывают на существенное увеличение зарплаты<sup>1</sup>.

Важным аспектом социальной политики Правительства РФ является поддержание достойного уровня жизни граждан, в связи с чем предлагается более подробно рассмотреть следующие правовые категории: «прожиточный минимум», «минимальный размер оплаты труда» и «потребительская корзина» – неотъемлемая часть социальной политики государства,

---

<sup>1</sup> РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20180524/1521213125.html> (дата обращения: 19.06.2019).

направленная на поддержание уровня жизни граждан. Кроме того, они неразрывно связаны между собой. Так, величина прожиточного минимума определяется исходя из состава потребительской корзины. А с учетом установленного размера прожиточного минимума определяется МРОТ.

Прожиточный минимум включает в себя потребительскую корзину, обязательные платежи и сборы, и предназначен для оценки уровня жизни населения соответствующего субъекта РФ. Он учитывается при разработке и реализации региональных социальных программ, оказания необходимой государственной социальной помощи малоимущим гражданам, формирования бюджетов субъектов Российской Федерации. Потребительская корзина – необходимые для сохранения здоровья человека и обеспечения его жизнедеятельности минимальный набор продуктов питания, а также непродовольственные товары и услуги, стоимость которых определяется в соотношении со стоимостью минимального набора продуктов питания.

По мнению 45% россиян, необходимый размер прожиточного минимума в их городе или населенном пункте должен находиться в интервале от 10 до 20 тысяч рублей в месяц на одного человека, еще 29% считают, что прожиточный минимум должен составлять от 20 до 30 тысяч рублей, показал опрос ВЦИОМ<sup>1</sup>.

Прожиточный минимум и МРОТ имеют схожие цели и функции, являясь основой начисления различных платежей и сборов. Однако если речь идет о МРОТ, то рассчитывается размер заработной платы работника, прожиточный минимум же позволяет рассчитать получаемые гражданами размеры государственной помощи и оценить уровень жизни населения<sup>2</sup>.

Еще одним важным показателем при определении социальной политики государства является потребительская корзина. К тому же, от величины потребительской корзины напрямую зависит размер прожиточного

---

<sup>1</sup> РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20180524/1521213125.html> (дата обращения: 19.06.2019).

<sup>2</sup> *Исхакова Л.Р.* Проблемы соотношения прожиточного минимума, минимального размера оплаты труда и потребительской корзины в Российской Федерации // Международный журнал социальных и гуманитарных наук. 2016. № 1. С. 246.

минимума. В настоящее время состав потребительской корзины складывается из следующих элементов: продовольственные товары, составляющие примерно 50% всего состава, непродовольственные товары и сфера услуг (расходы на коммунальные услуги, транспортные услуги, культуру). Внесение данных корректировок должно было произойти в 2018 году, потому как, согласно российскому законодательству, состав потребительской корзины основательно пересматривается один раз в пять лет. Однако в сентябре 2017 года по инициативе Министерства труда ее обновление «заморозили» на три года<sup>1</sup>. Таким образом, новая корзина появится к 2021 году. К этому времени Министерство предложило сделать ее более здоровой. Особое внимание при составлении корзины будет уделено рекомендациям специалистов-диетологов, потому как они соответствуют правилам здорового рациона. Стоит отметить, что для каждого региона страны в отдельности устанавливается соответствующий прожиточный минимум, однако, набор жизненно важных для каждого гражданина товаров и услуг, при этом, изменяться не может.

Затраты граждан на услуги и товары считаются в процентном соотношении, а не в зависимости от количества. Для каждого региона рассчитывается свой индекс стоимости на товары, по совокупности которых определяются составляющие корзины. Однако экспертами выявлены определенные недостатки данной системы расчета и постепенно вносятся предложения для ее усовершенствования.

Метод расчета для большинства граждан России сложный и непонятный. Например, при его применении возникают спорные вопросы по количеству тех или иных товаров и услуг на одного гражданина. Но эксперты придерживаются мнения, что только благодаря данной системе возможно адаптировать потребительские корзины под потребности определенного региона. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что на

---

<sup>1</sup> Русская служба. URL: <https://www.bbc.com/russian/features-42646951> (дата обращения: 24.03.2019).

продуктовую часть корзины приходится примерно 50% от всей суммы прожиточного минимума, а остальная – на хозяйственные товары и некоторые виды услуг. В корзину 2021 года будут добавлены свежие фрукты и овощи, а также сделаны иные корректировки ее состава согласно рекомендациям диетологов.

В международных актах в сфере трудовых отношений содержатся основные положения о праве работника на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, и запрета дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы. При этом, поскольку любой член общества понимает справедливость по-своему, нужен механизм, позволяющий заполнить данное понятие конкретным содержанием.

Во многих государствах Евросоюза установлен общенациональный МРОТ, который определяется как с учетом прожиточного минимума, так и с учетом индекса потребительских цен и других факторов. Такой зарплатный минимум в ряде стран Европы устанавливается на основе ратифицированной ими, но до сих пор не поддержанной Россией, Конвенции МОТ № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран»<sup>1</sup>. Так, согласно данной Конвенции, при определении уровня минимальной заработной платы необходимо учитывать не только потребности работников и их семей, но и принимать во внимание экономические аспекты, включая требования экономического развития, уровень производительности труда и желательность достижения и поддержания высокой занятости в стране.

Также в государствах Европы заметны тенденции к неоднородности минимума оплаты труда. Некоторые страны понизили минимальный размер заработной платы для молодежи. Так в Великобритании, Франции, Бельгии, Норвегии, Нидерландах, Люксембурге, Испании, Португалии законодательно

---

<sup>1</sup> Информационно-правовая система Гарант.ру. URL: <http://base.garant.ru/2541296/> (дата обращения: 24.03.2019).

понижен государственный минимум заработной платы для молодых работников. Например, в Великобритании он составляет для лиц в возрасте от 18 до 22 лет 3,5 фунта стерлингов, что равняется примерно 280 рублям, в час.

На сильное дифференцирование семей по уровню среднемесячного дохода указывает индекс концентрации доходов, известный как коэффициент Джини, характеризующий степень отклонения фактического распределения общего объёма денежных доходов населения от их равномерного распределения. Он варьируется от 0,20 в Скандинавских государствах, до 0,40 в Соединённых Штатах Америки, в развивающихся государствах – от 0,40 до 0,50, а в России – 0,84, что является максимальным значением среди всех крупных стран мира<sup>1</sup>.

Подобная дифференциация приводит к необходимости индексации заработной платы с целью обеспечения благосостояния работников и их семей. Однако, по данным ФОМ, в 2018 году лишь 20% работающих по найму граждан РФ была проиндексирована заработная плата<sup>2</sup>.

В зарубежной практике существует немало примеров удачного сочетания централизованного и коллективно-договорного методов индексации заработной платы.

По степени охвата граждан индексацией развитые страны можно разделить на четыре категории:

- страны, где практически все население охвачено индексацией (Бельгия, Дания, Исландия, Италия и др.);
- страны, где индексация применяется лишь по отношению к определенным социальным группам, установленным коллективными договорами (Канада, Франция, Швейцария, США и др.);
- страны, где индексация практически не применяется (Австрия, ФРГ, Япония, Швеция и др.);

---

<sup>1</sup> Азаренко А.В. Организация труда и заработной платы. Минск, 2007. С. 257.

<sup>2</sup> Фонд общественного мнения. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/12588> (дата обращения: 19.06.2019).

– страны, где курс на осуществление индексации подвергается значительным колебаниям в контексте общей политики доходов, направленной на борьбу с инфляцией (например, Нидерланды, Норвегия и Финляндия).

Думается, что одним из важнейших направлений реформирования системы оплаты труда должен стать пересмотр метода расчета прожиточного минимума, приближение набора составляющих, учитывающихся при его расчете, к реальным потребностям работников и условиям воспроизводства рабочей силы.

На данный момент имеющиеся правовые механизмы по увеличению МРОТ с учетом роста потребительских цен не являются достаточными или же попросту не работают. Например, в ст. 134 ТК РФ содержится норма об индексации заработной платы с учетом инфляции и роста цен. Однако данная норма права в РФ практически не применяется, так как рост цен с каждым годом набирает все большие обороты. Указанное увеличение средней заработной платы оказывается на практике результатом математических операций, учитывающих доходы самых богатых (которые постоянно растут) и бедных (которые остаются практически на том же уровне). Данная норма должна быть пересмотрена, чтобы сложившаяся ситуация не влекла за собой искажение смысла закрепленного в Конституции РФ права на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ, так как нынешний МРОТ не достаточен для обеспечения «достойного жизненного уровня» работников и их семей.

Вместе с тем, в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 от 15.11.2017 г.<sup>1</sup> сказано, что индексация - это не единственный способ повышать уровень реального содержания заработной платы. Исполнить обязанность по такому повышению можно и путем периодического увеличения заработной платы безотносительно к порядку

---

<sup>1</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. 11 нояб.

индексации, например, путем повышения должностных окладов, выплаты премий.

При этом само по себе повышение минимальной заработной платы не решит проблемы справедливой оплаты труда, поскольку МРОТ обеспечивает выполнение лишь воспроизводительной функции. Заработная плата должна выполнять и мотивационную, и социальную, и регулирующую.

Тем не менее, повышение размера МРОТ, которое нельзя не считать положительным фактором, без реформирования других составляющих механизма организации оплаты труда с большой вероятностью повлечет за собой ряд негативных явлений в России.

К факторам определения заработной платы по всему миру относятся, в первую очередь, производительность труда, а также условия труда, гарантируемые работодателем, и уровень квалификации работников, включающих в себя образование, стаж и другие составляющие. Хорошо образованные люди имеют преимущество, получая высокую начальную заработную плату. Так, различия в зарплате между образованными и необразованными людьми начинают возрастать с 30-летнего возраста. Однако это не так очевидно для Германии, Франции и Италии, где делается упор на способности и профессиональные качества работника, а не на его образование.

Размер и состав семьи работника как фактор, влияющий на формирование системы оплаты труда, получил сильную поддержку в Японии, Корее, Испании и Китае, а Франция же отрицает уместность данного фактора.

Стоит отметить, что с 1 января 2017 года учреждения всех уровней бюджета и всех типов должны соблюдать предельные соотношения заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера с заработной платой работников, то есть плата труда начальника теперь напрямую зависит от оплаты труда рядовых работников. Конечно, в первую очередь, речь идет о федеральных, региональных и муниципальных



предприятиях, кроме государственных компаний, обладающих естественной монополией – РЖД, «Газпром» и другие. Связано это с поправками, внесенными в ст. 145 ТК РФ. Так, для правильного расчета, среднемесячную заработную плату руководителя, его заместителей и главного бухгалтера следует разделить на среднемесячную заработную плату остальных сотрудников учреждения. Результат не должен превышать соотношения 1:8. Максимально допустимая кратность 1:8 в оплате труда существовала и до этого, но распространялась только на государственные компании и учреждения федерального уровня.

В данном случае, понятие «заработная плата» должно включать в себя не только оклад руководителя, а все получаемые им деньги, учитывая компенсационные, стимулирующие и прочие выплаты. Но даже в таком случае формула, узаконившая восьмикратную разницу в зарплатах, совсем не представляется справедливой. Стоит обратить внимание, что, по словам проректора Академии труда и социальных отношений А. Сафонова, в Европе заработная плата руководителя выше, чем зарплата рядового рабочего в среднем на 30%. А в США разница между оплатой труда подчиненных и начальства редко превышает пропорцию 1:3.

Однако 1:8 – неокончательная пропорция. Региональные и муниципальные органы исполнительной власти наделены правом ограничения такой кратности в пределах региона и муниципалитета, а органы, выступающие учредителями государственных и местных учреждений, предприятий, внебюджетных и территориальных фондов – в пределах, установленных в регионе. Например, если власти субъекта федерации определили кратность 1:6, то учредитель, определяя зарплату руководства, может понизить ее до 1:4.

Также с 2017 года в ТК РФ появилось требование о размещении в Интернете информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной зарплате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений. Эти данные публикуются на официальных сайтах

государственных органов, органов местного самоуправления, учредителей. В качестве санкции за нарушение требования по кратности зарплат установлена возможность расторгнуть с руководителем учреждения трудовой договор. Однако нужно учитывать, что размер заработных плат обычно устанавливается самим учредителем, и руководитель учреждения фактически не сможет понести ответственности за это.

Таким образом, оплата труда была и остается одним из наиболее сложных вопросов изучения трудовой жизни, особенно когда приходится затрагивать проблему справедливости системы оплаты.

Поэтому необходимо подходить к реформированию системы оплаты труда в РФ комплексно. Одновременно с повышением минимальной заработной платы нужно реформировать систему оплаты труда в бюджетной сфере, где не выполняются даже заниженные социальные стандарты, поскольку ученые, врачи, учителя могут получать меньшую заработную плату, чем неквалифицированные рабочие на предприятиях внебюджетного сектора экономики.

## АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Изучив и проанализировав судебную и административную практику по делам о нарушении права граждан РФ на справедливую оплату труда, мы сможем сказать об особенностях реализации государственной политики и трудового законодательства, относительно данного вопроса, а также оценить все достижения и недостатки правоприменительной практики.

Административные правонарушения по вопросу начисления заработной платы занимают большую часть всех правонарушений трудового законодательства. В нашем субъекте РФ наиболее остро стоит вопрос включения районного коэффициента в оклад работника. Рассмотрим примеры нарушений такого характера.

Согласно Постановлению Государственной инспекции труда в Свердловской области № 66/12-1572-19-И от 31 января 2019 г.<sup>1</sup> о назначении административного наказания, 03.12.2018 г. Копысов В.М. принят на работу в Сельскохозяйственный производственный кооператив «Росток» на должность кладовщика. В п. 3.1 трудового договора №280 работнику устанавливается оклад в размере 14 000 рублей с учетом Уральского коэффициента (15%), что является нарушением ст. ст. 57, 129, 135, 148, 315, 316 ТК РФ.

Также по Постановлению Государственной инспекции труда в Свердловской области № 66/12-1419-18-И от 31 января 2019 г.<sup>2</sup> о назначении административного наказания, Климов А.В. принят на работу в ООО «ТЕХПРОМ» согласно приказу №18 от 20.09.2018 г. и трудового договора №20 от 20.09.2018 г. на должность начальника участка. Согласно п. 5.1 данного договора работнику установлен должностной оклад в размере 18900 рублей ежемесячно, в том числе районный коэффициент в размере 15%.

---

<sup>1</sup> Государственная инспекция труда в Свердловской области. URL: [https://git66.rostrud.ru/osnov/3\\_otchety\\_o\\_rabote\\_gosudarstvennoy\\_inspektsii\\_truda\\_v\\_sverdlovskoy\\_oblasti/3\\_2\\_otchet\\_o\\_rabote\\_git\\_po\\_osushchestvleniyu\\_nadzora\\_i\\_kontrola\\_na\\_soblyudeniye\\_zakonodatelstva\\_ob/](https://git66.rostrud.ru/osnov/3_otchety_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda_v_sverdlovskoy_oblasti/3_2_otchet_o_rabote_git_po_osushchestvleniyu_nadzora_i_kontrola_na_soblyudeniye_zakonodatelstva_ob/) (дата обращения: 15.05.2019).

<sup>2</sup> Там же.

В действиях (бездействии) юридических лиц СПК «РОСТОК» и ООО «ТЕХПРОМ» установлен состав административного правонарушения, ответственность за которое предусмотрено частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

В соответствии с ч. 2 ст. 146, ст. 148 ТК РФ труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере; оплата труда на работах в таких местностях производится в порядке и размерах не ниже установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Конституционный Суд РФ в Постановлении от 07.12.2017 г. № 38-П<sup>1</sup>, пояснил следующее: МРОТ – общая гарантия, предоставляемая работникам независимо от того, в какой местности осуществляется трудовая деятельность. Согласно ч. 1 ст. 133 ТК РФ МРОТ устанавливается одновременно на всей территории РФ, т.е. без учета природно-климатических условий различных регионов страны. Следовательно, повышенная оплата труда в связи с работой в особых климатических условиях должна производиться после определения размера заработной платы и выполнения конституционного требования об обеспечении МРОТ.

В данном случае можно отметить, что нарушается не только право работников на справедливую оплату труда, но и в целом, конституционное право работников на труд.

Углубляясь в данную проблему, можно обратиться уже к Постановлению Президиума Верховного Суда Российской Федерации № 4-ПВ17 «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2»<sup>2</sup>, в котором рассказывается, о прокурорском иске к районной больнице в интересах работников о признании за ними права на заработную плату не ниже МРОТ с последующим начислением на нее районного коэффициента, применяемого в данной местности с особыми климатическими условиями. В

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2017. 22 дек.

<sup>2</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2019. Март – апрель.

требования прокурора входила необходимость возложения на ответчика обязанности произвести перерасчет заработной платы.

Возражение ответчика против иска строилось на том, что начисление районного коэффициента сверх МРОТ законом не предусмотрено, а выплаченная сотрудникам заработная плата в совокупности с районным коэффициентом была не ниже установленного МРОТ.

Согласно Постановлению Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)»<sup>1</sup>, установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, районные коэффициенты начисляются на фактический заработок работника, включая вознаграждение за выслугу лет.

Таким образом, законодатель возлагает на работодателей обязанность как оплачивать труд работников в размере не ниже установленного законом минимального уровня, так и оплачивать в повышенном размере труд работников в особых климатических условиях с применением установленных для этих целей нормативными актами районных коэффициентов.

Думается, что повышение оплаты труда в связи с работой в особых климатических условиях должно производиться после выполнения конституционного требования об обеспечении работнику заработной платы не ниже определенного законом МРОТ. Включение соответствующих районных коэффициентов в состав МРОТ, установленного для всей территории Российской Федерации без учета особенностей климатических условий, противоречит цели введения этих коэффициентов. Применение одного и того же минимума оплаты за труд в отношении работников,

---

<sup>1</sup> Российские вести. 1995. 19 окт.

находящихся в существенно неравных природно-климатических условиях, является нарушением названного выше принципа справедливой оплаты труда.

Ещё одним нарушением названного принципа является судебное дело, которое рассматривал Конституционный суд РФ, вынесший Определение от 12 апреля 2019 г. № 868-О<sup>1</sup>, по нему заявители А.М. Алексеева и Н.В. Капитонова являются стрелками подразделения военизированной охраны воинской части Мурманской области. Заявители, считая, что нарушено их право на справедливую оплату труда, обратились в суд. В обоснование своих требований они указали, что установленные им оклады составляют меньше МРОТ, а их заработная плата превышает МРОТ только с учетом различных компенсационных выплат, в связи с чем просили признать такое исчисление заработной платы незаконным и обязать ответчика установить оклад в размере не ниже МРОТ.

2 октября 2018 года суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований, исходя из того, что заработная плата истцов, включающая оклад, надбавки за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за работу с шифрами, за охрану вооружения и боеприпасов, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, а также стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, персональные выплаты по итогам работы, превышает МРОТ, при этом начисление районного коэффициента и процентной надбавки производится на сумму итогового вознаграждения за труд.

По мнению истцов, оспариваемые взаимосвязанные положения ст. 129

---

<sup>1</sup> Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации. URL: <https://apkrfkod.ru/pract/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-12042019-n-868-o/> (дата обращения: 15.05.2019).

и 133 ТК РФ соответствуют ч. 1 и 2 ст. 7, 19 и ч. 3 ст. 37 Конституции РФ в той мере, в какой они предполагают возможность включения в величину МРОТ стимулирующих и компенсационных выплат и тем самым допускают установление окладов в размере ниже МРОТ.

Похожим случаем послужила жалоба гражданина П.А. Власова в Конституционный суд РФ. Основанием к рассмотрению дела явилась обнаружившаяся неопределенность в вопросе о том, соответствуют ли Конституции РФ оспариваемые заявителем законоположения ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, а также ч. 1 - 4 и 11 ст. 133.1 ТК РФ.

Согласно Постановлению Конституционного суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-п по делу о проверке конституционности положений статей ТК РФ<sup>1</sup>, П.А. Власову, работающему охранником в АО «Энерго-плюс», был установлен должностной оклад в размере 4268 рублей, районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в приравненных к районам Крайнего Севера местностях, а также иные надбавки и доплаты, предусмотренные локальными нормативными актами работодателя. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производилась в повышенном размере исходя из установленного оклада. П.А. Власов посчитал начисленную работодателем заработную плату несоответствующей его праву на получение справедливой оплаты труда, т.к. его должностной оклад был ниже МРОТ в Иркутской области, и обратился в суд.

По мнению заявителя, положения ст. 129, ч. 1 и 3 ст. 133, а также ч. 1 - 4 и 11 ст. 133.1 ТК РФ не соответствуют статьям 7, 17, 19, 37 и 55 Конституции РФ, поскольку они позволяют работодателю устанавливать работнику заработную плату, размер которой с учетом включения в ее состав компенсационной выплаты за работу во вредных условиях труда, оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, в выходные и нерабочие

---

<sup>1</sup> Информационно-правовой портал Гарант.ру. URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1268184/> (дата обращения: 15.05.219).

праздничные дни не превышает МРОТ в Российской Федерации, что нарушает его право на повышенный размер оплаты труда в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Решением суда первой инстанции от 18 апреля 2018 года требования П.А. Власова были частично удовлетворены. По мнению суда, исчислять оплату фактически отработанного времени согласно графику дежурств необходимо исходя из МРОТ, после чего к полученной сумме следует прибавить сумму оплаты в повышенном размере сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и начислить районный коэффициент и процентную надбавку к заработной плате.

Думается, что определение конкретного размера заработной платы должно не только основываться на количестве и качестве труда, но и учитывать необходимость реального повышения размера оплаты труда при отклонении условий работы от нормальных. В противном случае месячная заработная плата работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, не отличалась бы от оплаты труда лиц, работающих в обычных условиях. Это приводило бы к несоразмерному ограничению трудовых прав работников, привлеченных к выполнению работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, и вступало бы в противоречие с принципами юридического равенства и справедливости, предполагающими обязанность государства установить правовое регулирование в сфере оплаты труда, которое обеспечивает справедливую, основанную на объективных критериях, заработную плату всем работающим и не допускает применения одинаковых правил к работникам, находящимся в разном положении.

Одним из нарушений принципа справедливости заработной платы, которое было рассмотрено, является отсутствие индексации, согласно росту потребительских цен на товары и услуги. В ходе проведения плановой проверки Государственной инспекцией труда в Свердловской области в ООО «Фокус Ритейл» выявлены нарушения, где коллективным договором,



локальными нормативными актами не установлен порядок индексации заработной платы, чем нарушена ст. 134 ТК РФ и одна из основных государственных гарантий по оплате труда работников.

Постановление Государственной инспекции труда в Свердловской области от 15.03.2019 г. № 66/12-3250-19-И/273/5<sup>1</sup> гласит, что в силу ст. 134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Соответственно, у ООО «Фокус Ритейл» имеется обязанность производить индексацию заработной платы в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Таким образом, в бездействии юридического лица ООО «Фокус Ритейл», установлен состав административного правонарушения, ответственность за которое предусмотрено частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

Согласно Апелляционному определению судебной коллегии по гражданским делам Томского областного суда от 11 июля 2018 г. по делу № 33-1962/2018<sup>2</sup>, Скрипник А.В. подала иск к акционерному обществу «Энерготехника» о взыскании индексации невыплаченной заработной платы, пени за задержку выплаты заработной платы, судебных расходов, компенсации морального вреда.

Представитель АО «Энерготехника» Павлова Д.В. в судебном заседании иск не признала и отметила, что АО «Энерготехника» в добровольном порядке исполнило апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Томского областного суда от 15.11.2017. Индексация заработной платы производилась на основании приказа № 108 л/с об изменении заработной платы работников АО «Энерготехника» от

---

<sup>1</sup> Государственная инспекция труда в Свердловской области. URL: [https://git66.rostrud.ru/osnov/3\\_otchety\\_o\\_rabote\\_gosudarstvennoy\\_inspektsii\\_truda\\_v\\_sverdlovskoy\\_oblasti/3\\_2\\_otchet\\_o\\_rabote\\_git\\_po\\_osushchestvleniyu\\_nadzora\\_i\\_kontrolya\\_zh\\_soblyudeniem\\_zakonodatelstva\\_ob\\_/](https://git66.rostrud.ru/osnov/3_otchety_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda_v_sverdlovskoy_oblasti/3_2_otchet_o_rabote_git_po_osushchestvleniyu_nadzora_i_kontrolya_zh_soblyudeniem_zakonodatelstva_ob_/) (дата обращения: 15.05.2019).

<sup>2</sup> Информационно-правовой портал Гарант.ру. URL: <http://base.garant.ru/126314278/> (дата обращения: 15.05.2019).

01.07.2017, суд апелляционной инстанции постановил взыскать требуемую сумму за время вынужденного прогула уже с учетом этого повышения, денежные средства были выплачены Скрипник А.В. на основании постановления судебного пристава-исполнителя в пятидневный срок, предоставленный судебным приставом-исполнителем для исполнения решения в добровольном порядке. От Скрипник А.В. поступали заявления об индексации присужденных денежных сумм, АО «Энерготехника» дало ответ Скрипник А.В. после обращения в Государственную трудовую инспекцию за консультацией.

В апелляционной жалобе Скрипник А.В. просит отменить данное решение в части отказа в индексации среднего заработка за октябрь и ноябрь 2017 года и взыскания компенсации морального вреда, принять по делу новое решение об удовлетворении исковых требований в части взыскания с АО «Энерготехника» индексации среднего заработка за время вынужденного прогула за октябрь и ноябрь 2017 года, а также компенсации морального вреда. Как поясняет истец, пока в октябре и ноябре 2017 года она не была восстановлена на работе, заработная плата ей не начислялась и не получалась. Дополнительно указала, что судом не учтено, что заработная плата за период с 10.10.2016 по 15.11.2017 года выплачена несвоевременно, а лишь спустя 24 дня – 19.12.2017.

Ни трудовым договором, заключенным сторонами по делу, ни Уставом АО «Энерготехника», ни Правилами внутреннего трудового распорядка, ни Коллективным договором не предусмотрена обязанность ответчика ежемесячной индексации заработной платы работников в соответствии с индексами потребительских цен. Нормативные положения предоставляют работодателям, которые не получают бюджетного финансирования, право самостоятельно устанавливать порядок индексации заработной платы, обеспечивая возможность учитывать всю совокупность обстоятельств, значимых как для работников, так и для работодателя. При этом действующее трудовое законодательство не содержит правил в отношении

обязанности работодателей производить индексацию заработной платы, основываясь на индексе потребительских цен, в связи с чем работодатель вправе самостоятельно избрать критерии для проведения индексации. Естественным образом, они не могут нарушать конституционные права работников. К сожалению, такие нарушения не редкость. Рассмотрим ещё один случай.

В Апелляционном определении Судебной Коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 12 июля 2018 г. по делу № 33-7535/2018<sup>1</sup> сказано, что А.В. Волков обратился в суд с иском, в котором просил признать незаконным бездействие Муниципального учреждения Коммунально-дорожного строительства, ремонта и содержания (далее – МУ «Комдорстрой»), выразившегося в непроведении в период с мая 2016 года по ноябрь 2018 года индексации его заработной платы, взыскании в его пользу недоплаченные денежные средства в виде индексации заработной платы за весь период трудовых отношений.

При увольнении А.В. Волков узнал о том, что ему в нарушение требований ст. 130, 134 ТК РФ не производилась индексация заработной платы за весь период трудовых отношений, что свидетельствует о нарушении его трудовых прав.

Система оплаты труда работников МУ «Комдорстрой», входящего в структуру городского и жилищно-коммунального хозяйства Волгограда, установлена Решением Волгоградской городской Думы от 20.09.2006 года № 34/767 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, входящих в структуру городского и жилищно-коммунального хозяйства Волгограда». Пунктом 4 указанного решения предусмотрено, что индексацию должностных окладов работникам муниципальных учреждений, входящих в структуру городского и жилищно-коммунального хозяйства Волгограда, производить в размерах и сроки, предусмотренные для

---

<sup>1</sup> Информационно-правовой портал Гарант.ру. URL: <http://base.garant.ru/110564454/#friends> (дата обращения: 15.05.2019).

муниципальных служащих органов местного самоуправления Волгограда, на основании решения Волгоградской городской Думы.

За период с марта 2016 года по ноябрь 2018 года решение о проведении индексации должностных окладов работников муниципальных учреждений Волгограда, подведомственных структурным и территориальным структурным подразделениям администрации Волгограда органом местного самоуправления Волгограда не принималось.

Суд отказал в удовлетворении заявленных требований, указывая, что ответчиком не допущено нарушений прав истца при начислении и выплате заработной платы.

Очевидно, что индексация — государственная гарантия по зарплате всем работающим по трудовым договорам работникам. Получается, что индексирование заработной платы должны проводить все работодатели. За величину индексации можно взять установленный по итогам определенного периода индекс потребительских цен с сайта Росстата. Рост потребительских цен на товары и услуги является основанием проведения индексации заработной платы работников, но не обязательной её величиной. При этом нормами трудового законодательства не предусмотрено единого для всех работников способа индексации заработной платы. Благодаря рассмотренным судебным делам приходим к выводу о том, что вопрос индексации требует серьезных законодательных доработок, как для бюджетных организаций, так и для коммерческих.

Также одной из спорных тем в части справедливой оплаты труда остается оплата сверхурочной работы. Для более подробного рассмотрения вопроса обратимся к Определению Конституционного Суда РФ от 8 декабря 2017 г. № 1622-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горкунова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 ТК РФ»<sup>1</sup>, в котором заявитель утверждал, что оспариваемое положение ст. 152 ТК РФ не соответствует ч. 3

---

<sup>1</sup> Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2018.

ст. 37 Конституции РФ, гарантирующей право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации, поскольку, не устанавливая конкретный порядок оплаты сверхурочной работы, оно в силу своей неопределенности позволяет правоприменителям производить ее исходя только из оклада по должности, т.е. в размере меньшем, чем оплачивается работа, выполняемая в пределах установленной нормы рабочего времени.

Отказывая в рассмотрении жалобы, Конституционный Суд РФ указал, что ст. 152 ТК РФ предполагает установление оплаты сверхурочной работы в размере, превышающем оплату равного количества времени при выполнении работником работы той же сложности в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени (нормальное вознаграждение работника), соответственно, оспариваемое положение данной статьи направлено на защиту интересов работника, а потому не может рассматриваться как нарушающее конституционные права заявителя.

Таким образом, высший судебный орган Российской Федерации, хотя и отказавшись рассматривать дело по существу, подтвердил законность практики исчисления размеров оплаты за сверхурочную работу от сдельных расценок, тарифных ставок и должностных окладов. В результате на практике нередко складывается ситуация, когда работник, выполняющий работу сверхурочно, получает за нее меньшую оплату, чем работник за работу в рамках нормальной продолжительности рабочего времени. Представляется, что такой подход является дискриминирующим и противоречит принципу справедливости<sup>1</sup>.

Рассматриваемая проблема заключается в том, что тарифная ставка или должностной оклад являются не единственной, а зачастую и не самой значительной составной частью оплаты труда работника. Так, например, согласно Федеральному закону от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О

---

<sup>1</sup> Пресняков М.В. Конституционная концепция справедливости // Известия вузов. Правоведение. 2011. № 6. С. 110.

государственной гражданской службе Российской Федерации»<sup>1</sup>, денежное содержание гражданского служащего помимо должностного оклада включает в себя оклад за классный чин, ежемесячную надбавку за выслугу лет, ежемесячную надбавку за особые условия службы, надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, премии, ежемесячное денежное поощрение и др. Как отмечают правоприменители: «Устанавливаемые государством должностные оклады гражданских служащих остаются достаточно низкими, пересматриваются редко и находятся в несоответствии с уровнями оплаты труда по ряду отраслей народного хозяйства. Поэтому в системе государственной гражданской службы традиционно высок уровень дополнительных выплат»<sup>2</sup>.

К сожалению, Конституционный Суд РФ всех этих моментов не учел. Более того, Конституционный Суд, совершенно справедливо указал, что сверхурочная работа должна оплачиваться в большем размере, чем работа, произведенная в пределах установленного работнику рабочего времени. В противном случае не достигалась бы цель компенсации работнику повышенных трудовых затрат и сокращения времени отдыха, нарушался бы принцип справедливости при определении заработной платы, а работодатель приобретал бы возможность злоупотребления своим правом привлечения работников к сверхурочной работе. Работники, выполняющие работу сверхурочно, оказывались бы в худшем положении по сравнению с теми, кто выполняет аналогичную работу в рамках установленной продолжительности рабочего времени, что противоречит принципу равной оплаты за труд равной ценности. Суд абсолютно проигнорировал тот факт, что в деле заявителя сложилась ситуация, противоположная продекларированным целям.

---

<sup>1</sup> Российская газета. 2004. 31 июля.

<sup>2</sup> Вагина Л.В. Оплата труда государственных гражданских служащих // Управленческое консультирование. 2006. № 3. С. 25.

Согласно Определению Верховного суда РФ от 14 августа 2018 года<sup>1</sup>, 16 февраля 2017 года, Щербак А.А., работающий Государственного бюджетного учреждения здравоохранения, обратился в Брянский областной суд с заявлением о признании недействующими отдельных положений раздела 6 Положения об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений здравоохранения Брянской области. По его мнению, оспариваемые положения противоречат статьям 129, 135, 139, 144 ТК РФ.

Разделом 6 данного Положения определены условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. Оклад руководителя устанавливается трудовым договором и составляет до семи размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, то есть врачей-специалистов. Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-50 % ниже оклада руководителя. Размер оклада заместителя главного бухгалтера устанавливается на 10-50 % ниже оклада главного бухгалтера.

Также руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, размер которых определяется приказом департамента здравоохранения Брянской области.

За счет средств учреждения осуществляется премирование руководителя в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, а также с учетом результатов деятельности учреждения.

В обоснование иска Щербак А.А. указал, что премирование главного врача не должно производиться за счет средств учреждения, средства для данных целей должны быть заложены в бюджет отдельно. Предельный уровень соотношений средней заработной платы труда руководителей

---

<sup>1</sup> Верховный суд Российской Федерации. URL: [http://www.supcourt.ru/documents/own/?category=resolutions\\_plenum\\_supreme\\_court\\_russian&year=2018](http://www.supcourt.ru/documents/own/?category=resolutions_plenum_supreme_court_russian&year=2018) (дата обращения: 15.05.2019).

учреждений и средней заработной платы работников учреждений в кратности от 1 до 8, поэтому не оклад, а заработная плата руководителей и их заместителей может составлять до трех размеров средней заработной платы основного персонала.

Щербак А.А. полагал, что уменьшение фонда оплаты труда учреждения за счет премирования руководителя отражается на размере его заработной платы, чем непосредственно нарушает его трудовые права.

Суд отказал в удовлетворении заявления Щербак А.А., указав, что оспариваемый порядок не изменяет и не отменяет содержание и структуру заработной платы.

Как видно из дела, заработная плата устанавливается руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в зависимости от сложности труда руководителей, с учетом целевых показателей эффективности работы. Следовательно, уровень соотношения средней заработной платы труда руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения за 2017 год – 6,1, что не превышает предельный уровень соотношения средней заработной платы труда руководителей и средней заработной платы работников учреждений.

Также Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных и казенных учреждений не исключает централизации средств до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств на выплаты стимулирующего характера. Но осуществление централизации, как следует из пункта 9 названного Положения, является правом главных распорядителей бюджета.

Таким образом, проанализированная практика судов, Государственной инспекции труда показывает, что правозащитные органы РФ в контексте трудового права, в большем количестве случаев, занимают четкую позицию по защите нарушенного права работников на справедливую оплату труда. При этом не всегда есть четкая грань, позволяющая конкретно толковать норму права, а главное – правильно её применять.



## МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Тема: Принципы трудового права.

Занятие разработано для студентов высшей образовательной организации по юридическим направлениям.

Курс: Трудовое право.

Форма занятия: семинар.

Методы: словесные, поисковые, объяснительно-иллюстративные, частично-поисковые, информационно-обобщающие.

Средства обучения: компьютер, монитор, мультимедийный проектор, раздаточный материал с задачами для дискуссии, презентация, Трудовой кодекс Российской Федерации.

Цель занятия: сформировать у обучающихся представление о принципах трудового права.

Задачи занятия:

1. Обучающие:

- Раскрыть принципы трудового права;
- Сформировать знания о взаимодействии трудового права с международным правом.

2. Развивающие:

- Сформировать умение обучающихся работать с учебником и компьютерными средствами;
- Развитие коммуникативных умений обучающихся;
- Развитие умения сравнивать, анализировать, делать выводы, подводить итоги.

3. Воспитывающие:

- Создать условия для формирования ответственного отношения к соблюдению законов;
- Создать условия для формирования навыков работы в группе;
- Воспитание культуры общения обучающихся.

План занятия (90 минут).

1. Организационная часть (общ. – 13 мин.).
  - 1.1. Цель занятия и актуальность темы (3 мин.).
  - 1.2. Актуализация знания (10 мин.).
2. Основное содержание занятия (общ. – 65 мин.).
  - 2.1. Объяснение нового материала (20 мин.).
  - 2.2. Работа в группах (15 мин.).
  - 2.3. Выступления групп и обсуждение (30 мин.).
3. Подведение итогов (общ. – 12 мин.)
  - 3.1. Задача для закрепления материала всего занятия (5 мин.).
  - 3.2. Рефлексия (2 мин.).
  - 3.3. Общий вывод (5 мин.).

Ход занятия.

1. Организационная часть.

1 слайд: Здравствуйте, уважаемые студенты. Я рада видеть всех присутствующих на занятии. Напомню Вам, что на предыдущем занятии мы изучали предмет и метод трудового права. Сегодня мы продолжим углубляться в трудовое право, а именно разберем его принципы.

Установка на мотивацию: 2 слайд: Небольшое предисловие перед началом урока. Задумывались ли вы над тем, зачем нам с вами нужно изучать трудовое право? Переоценить значение трудового права в жизни каждого из нас, я думаю, невозможно, поскольку все, как правило, являются работниками, и часть может быть работодателями. Для того, чтобы удачно устроиться на работу, чтобы время, проведенное на работе, было полезным и прибыльным, нам надо изучать трудовое право. При изучении каждой отрасли права, мы определяем принципы – одну из общих категорий, при помощи которой можно охарактеризовать право в целом или его отдельные институты. Сегодня мы не будем отходить от устоявшихся канонов, и так же сформируем представление о принципах трудового права.

Актуализация материала: но прежде, чем приступить к изучению новой темы, нам необходимо повторить материал, изложенный на предыдущих

лекциях. Хочу отметить, что за каждый верный ответ вы будете получать по одному баллу, в конце лекции я озвучу их общее количество.

3 слайд: Сейчас я предлагаю вам решить тест, состоящий из 5 простых вопросов, на которые, я уверена, вы без труда ответите.

Первый вопрос: Прием на работу, как правило, допускается с возраста:

Ответ: А) 13

Б) 16 (правильный ответ)

В) 18

Г) 21

Да, это правильный ответ. ИМЯ, вы получаете 1 балл. Из ст. 63 ТК РФ мы знаем, что по общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

4 слайд: Второй вопрос: Деятельность граждан связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ, и приносящая им заработок, трудовой доход — это:

Ответ: А) работа

Б) заработная плата

В) занятость (правильный ответ)

Г) трудовые отношения

Абсолютно верно, ИМЯ. 1 балл Ваш. Я очень рада, что данное основополагающее определение Вами заучено до автоматизма.

5 слайд: Третий вопрос: Что не является критерием трудовых отношений:

Ответ: А) подчинение работника работодателю

Б) выполнение конкретного задания работодателя (правильный ответ)

В) предмет трудового договора – процесс труда

Г) невозможно перепоручение, только личное выполнение

Верный ответ, ИМЯ. Вы зарабатываете 1 балл. Мы знаем, что по договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель обязан выполнить конкретное задание заказчика, которое известно еще в момент

заключения договора. По трудовому же договору работник должен работать по конкретной должности в соответствии со штатным расписанием, по определенной профессии, специальности и выполнять все поручения руководства по мере их поступления.

6 слайд: Четвертый вопрос: Какие отношения не связаны с трудовыми отношениями?

Ответ: А) по заключению гражданско-правовых договоров (правильный ответ)

Б) по разрешению трудовых споров

В) по организации труда и управления трудом

Г) по социальному партнерству

Я с вами полностью согласна, ИМЯ. 1 балл законно ваш. Действительно, если бы с трудовыми отношениями были связаны отношения по заключению гражданско-правовых договоров, то трудовой договор потерял бы свою значимость и как таковой смысл.

7 слайд: Последний вопрос: Способ защиты, характерный для защиты трудовых прав –

Ответ: А) судебная защита

Б) комиссия по трудовым спорам (правильный ответ)

В) самозащита

Г) обращение к государственным органам

Да, ИМЯ, вижу, что вы даже не сомневались, и это правильно. Зафиксируйте себе 1 балл. Комиссия по трудовым спорам – первичный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях. Никакие другие споры комиссия не имеет полномочия рассматривать.

Спасибо, ребята, с тестом вы прекрасно справились, вижу, что знания предыдущей лекции у вас плотно закрепились в памяти. Давайте тогда приступим к изучению нового не менее интересного материала.

9 слайд: Цель занятия: сформировать у обучающихся представление о принципах трудового права.

Объяснение нового материала: После того, как мы определили цель нашего занятия, мы можем обратиться к изучению принципов трудового права. Все принципы, которые законодатель провозгласил, можно поделить на три категории: общеправовые, межотраслевые и отраслевые.

10 слайд: К общеправовым, охватывающим всю систему права, относятся принципы:

- равенства, согласно которому все субъекты, независимо от пола, расы, места жительства, национальности, языка, отношения к религии, происхождения, убеждений, имущественного и должностного положения, принадлежности к объединениям и других обстоятельств, равны;
- соразмерности, т.е. учета тяжести содеянного, размера и характера причиненного ущерба, учет степени вины правонарушителя и иных существенных обстоятельств;
- законности, согласно которому все равны перед законом и судом;
- гуманизма, направленного на защиту достоинства личности, ее прав и свобод;
- свободы, включающий возможность человека делать выбор;
- справедливости, основанный на соразмерности заслуженного поведения и поощрения.

11 слайд: Более подробно хотелось бы рассмотреть именно принцип справедливости, пронизывающий все области жизнедеятельности общества.

Изначально любой человек оценивает поведение другого с точки зрения справедливости или несправедливости. Поэтому основная идея права - это закрепление наиболее справедливых законов, которые будут соответствовать и мировоззрению граждан, и их пониманию справедливости.

Право и справедливость являются социальными регуляторами свободы человека и его ответственности за свои действия. Эти понятия взаимосвязаны между собой: любая норма права подразумевается справедливой.

12 слайд: Справедливость у каждого своя и не может быть общей для всех представителей социума.

Право не существует без государства и присущих ему рычагов давления. Закон не имеет силы без силы государства. Если признать, что закон - это справедливость, то тогда справедливость бессильна в отрыве от государства. Таким образом, справедливость и государственное принуждение находятся во взаимосвязи.

13 слайд: Как вы поняли, закон есть выражение общей справедливости. Являясь результатом борьбы различных общественных групп, закон не может быть одинаково справедливыми для каждой из них.

В контексте законности справедливость имеет непосредственное влияние на права и свободы граждан, а также интересы общества. В праве требования справедливости приобретают четко сформулированный, фиксированный характер. Но без опоры на право справедливость не может оказывать влияния. Именно право становится основным нормативным средством реализации принципа справедливости, при этом право никогда не сможет полностью выразить и реализовать абсолютную справедливость, потому что отсутствуют общие для всех граждан представления о справедливости.

Впрочем, думается, что благодаря реализации остальных принципов государству удастся достигать всех поставленных задач и соблюдения закона каждым гражданином.

14 слайд: К межотраслевым принципам, имеющим значение для правового регулирования трудовых отношений, следует отнести принципы:

- свободы договора, который включает в себя позиции по свободе заключения договора, самостоятельного выбора договорной модели, возможности самостоятельного определения условий договора, при этом не допускается понуждение к заключению договора,
- свободы труда. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Принцип свободы труда предполагает обеспечение эффективной занятости, выражает и аккумулирует такие нормы трудового права, которые, во-первых, предоставляют гражданам право на труд, во-вторых, гарантируют им реальное трудоустройство и, в-третьих, устанавливают социальную привлекательность и стимулы труда для граждан,

- запрещения принудительного труда, т.е. выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия).

К этому относится и дискриминация в сфере трудовых отношений. Все граждане имеют равные права для осуществления трудовой деятельности, поэтому учитываются только деловые качества каждого отдельного индивидуума,

- неприкосновенности собственности. Право частной собственности охраняется законом. Никто не может быть лишен своего имущества иначе как по решению суда. Принудительное отчуждение имущества для государственных нужд может быть произведено только при условии предварительного и равноценного возмещения.

15 слайд:

Принципы же, присущие только трудовому праву, можно увидеть в ст. 2 ТК РФ. ИМЯ, зачитай их кратко, пожалуйста.

- свобода труда;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда;
- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы и не ниже МРОТ;

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение;
- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;
- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- социальное партнерство;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением;
- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку;
- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора;
- обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- обеспечение права на обязательное социальное страхование работников.

Спасибо!



16 слайд: Для более подробного изучения каждого принципа предлагаю вам обратиться к раздаточному материалу, который лежит на вашем столе. Пожалуйста, разделитесь на группы по 3 человека и, пользуясь нормами Конституции РФ, ТК РФ и раздаточным материалом, инсценируйте нарушение принципов трудового права. По окончании выступления каждой группы зрители должны будут озвучить, какой принцип трудового права был нарушен. На подготовку сценки у вас 15 минут.

Обсуждение выполненных заданий и окончание дискуссий. По прошествии отведенного времени учащиеся представляют свои выступления. На данный этап отводится 30 минут.

Ребята, для закрепления изученного материала, вам предлагается решить представленную на слайде задачу. Возьмите листочки и не забудьте подписаться, что бы я могла проверить ваши ответы.

17 слайд:

Задача. 24 марта в компании ООО «Алмаз» обсуждался коллективный договор. Между членами комиссии возник спор о гарантированном минимуме оплаты труда работников: минимум, установленный законодателем, или полуторный МРОТ, установленного федеральным законом. Второй был предусмотрен соглашением между администрацией, федерацией профсоюзов и объединением работодателей области в прошлом году. Однако, противоположная сторона спора заявила, что на текущий год соглашения нет, а у бывшего истек срок. С точки зрения справедливости в оплате труда, каким должно быть решение членов комиссии? Аргументируйте свой ответ.

После того, как обучающиеся сдали ответы на задачу, педагог переходит к общему выводу и рефлексии.

Итак, сегодня мы узнали многое о принципах трудового права. Я думаю, что лекция была полезной, а задания и вопросы по теме урока не дали вам заскучать.

Запишите домашнее задание, которое представлено на слайде 18. Домашнее задание: Необходимо письменно решить задачи из Практикума по трудовому праву под редакцией А.М. Лушникова и Д.А. Смирнова (Для вашего удобства он закреплен в системе «Таймлайн»): Тема 2. Задачи 1, 3, 5, 8, 13.

Рефлексия. 19 слайд: Для того чтобы узнать ваше мнение о сегодняшней лекции, я предлагаю вам взять чистый листок и написать на нем по вертикали слово «ПРАВО». На каждую букву этого слова напишите эпитет. Как закончите, можете сдать мне. Листочки могут быть анонимными.

Пример «Акрослова» на слайде.

М – манящая

О – огненно-купольная

С – святая

К – колокольная

В – возвеличенная

А – алтарная

Подведение итогов. 20 слайд: Спасибо ребята за проделанную работу, есть ли у вас вопросы? Если нет, то сейчас я готова отметить присутствующих и выставить баллы. Если да, то педагог отвечает на вопросы, отмечает присутствующих, выставляет баллы.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

С учетом изложенного можно с уверенностью говорить о том, что в настоящее время в РФ применение трудового законодательства в вопросах справедливости условий труда и справедливости заработной платы далеко от принципов социального государства.

В условиях формирования рыночных отношений абсолютно не уделяется внимание формированию действенного мотивационного механизма работников и усилению стимулирующей роли заработной платы. Для того чтобы развивалась экономика страны, необходимо модернизировать предприятия, а именно систему условий труда.

В связи с этим кажется необходимым законодательно закрепить механизмы обеспечения достойного, соответствующего принципам социальной справедливости, вознаграждения за труд.

Во-первых, дополнить ст. 133 ТК РФ частью 5, закрепив обязанность государства индексировать МРОТ, учитывая потребности трудящихся, рост стоимости жизни, уровень развития производительных сил и изменчивость экономики. Думается, что в ТК РФ данная норма должна быть закреплена в следующем виде: «Минимальный размер оплаты труда ежегодно индексируется государством в соответствии с изменениями в экономике государства». Для реализации данного предложения необходимо также ратифицировать в России Конвенцию МОТ № 131, что не позволит в дальнейшем отказаться от реализации закреплённой обязанности государства.

Во-вторых, нужно пересмотреть ст. 134 ТК РФ и установить в ней следующие положения: «Работодатель обязан повышать уровень реального содержания заработной платы путем ее индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги и изменением экономической ситуации в Российской Федерации». Такая формулировка позволит обеспечить реальную индексацию заработной платы с опорой на экономическое положение в государстве.

В-третьих, необходимо пересмотреть Федеральный закон в отношении МРОТ и в соответствии с позицией Совета Европы установить его в размере не ниже 500 евро (примерно 39 000 рублей), привести действующее законодательство к соответствию с международно-правовыми стандартами. Данный размер обусловлен тем, что необходимо уравнивать размер МРОТ и потребительской корзины, которая в свою очередь должна быть пересмотрена с учетом рекомендаций экономистов, социологов, диетологов и других экспертов. К 2021 году в потребительскую корзину должны быть включены расходы на культурный отдых гражданина, увеличены транспортные расходы как на собственный, так и на общественный транспорт, продуктовый набор сбалансирован в соответствии с нормами правильного питания. Также в потребительскую корзину должна быть включена «социальная подушка», подразумевающая дополнительные расходы, которые могут возникнуть в течение месяца.

И, в-четвертых, еще одним направлением для усовершенствования трудового законодательства является закрепление такой самостоятельной правовой категории, существующей наряду с рабочим временем и временем отдыха, как промежуточное время. Думается, что данное определение нужно закрепить в ст. 91 ТК РФ как «Промежуточное время работы – свободное от работы время, в течение которого работник фактически выполняет свою работу, совершает подготовительные или заключительные действия или операции либо находится в состоянии готовности немедленно приступить к выполнению своей работы». Это позволит работнику не только не использовать гарантированное ему время отдыха в рабочих целях, но и получать согласно отработанному времени оплату труда.

Однако для этого необходимо также включить в ТК РФ ст. 152.1 «Оплата промежуточного времени работы», в которой будут закреплены необходимые положения, касающиеся оплаты труда работника. Предлагается следующее содержание данного нововведения: «Промежуточное время работы оплачивается в размере не менее  $\frac{1}{2}$  от должностного оклада.

Конкретные размеры оплаты за промежуточное время работы могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника промежуточное время работы вместо оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее отработанного промежуточного времени».

Таким образом, правовое регулирование условий труда должно соответствовать базовым принципам социального государства, то есть принципам равенства и социальной справедливости. Реальное обеспечение права на справедливые условия труда должно соответствовать мировым стандартам, адекватным современной экономической ситуации. Это – необходимое условие политической и социально-экономической стабильности и устойчивого развития российского общества и государства.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

### Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (в ред. от 21.07.2014) // Российская газета. 1993. 25 дек.

Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Российская газета. 1995. 05 апр.

Конвенция Международной организации труда № 132 от 24 июня 1970 г. «Об оплачиваемых отпусках» // Собрание законодательства РФ. № 51. 2011. 19 дек.

Конвенция Международной организации труда № 95 от 01 июля 1949 г. «Об охране заработной платы» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. №5.

Конвенция Международной организации труда от 22 июня 1970 г. № 131 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран» URL: <http://base.garant.ru/2541296/> (дата обращения: 24.03.2018)

Конвенция Международной организации труда № 111 от 25 июня 1958 г. «Относительно дискриминации в области труда и занятий» // Ведомости ВС СССР. 1961. 1 нояб.

Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся от 29 декабря 1989 г. // Библиотечка «Российской газеты». 1999.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. (в ред. от 01.04.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. (в ред. от 29.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в ред. от 11.12.2018) // Российская газета. 2004. 31 июл.

Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в ред. от 25.12.2018) // Российская газета. 2000. 21 июн.

Федеральный закон от 27 декабря 2002 г. № 184-ФЗ «О техническом регулировании» (в ред. от 29.07.2017) // Российская газета. 2002. 31 дек.

Постановление Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 г. № 49 «Об утверждении разъяснения "О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)"» // Российские вести. 1995. 19 окт.

#### Судебная практика

Постановление Конституционного суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-п по делу о проверке конституционности положений статей ТК РФ // URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1268184/> (дата обращения: 15.05.2019).

Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 г. № 38-П город Санкт-Петербург «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш» // Российская газета. 2017. 22 дек.

Постановлению Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 24 апреля 2019 г. № 4-ПВ17 «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2019. Март – апрель.

Определение Конституционного суда Российской Федерации от 12 апреля 2019 г. № 868-О // URL: <https://apkrfkod.ru/pract/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-12042019-n-868-o/> (дата обращения: 15.05.2019).

Определению Конституционного Суда РФ от 8 декабря 2017 г. № 1622-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Горкунова Александра Николаевича на нарушение его конституционных прав положением статьи 152 ТК РФ» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2018.

Определению Верховного суда РФ от 14 августа 2018 года // URL: [http://www.supcourt.ru/documents/own/?category=resolutions\\_plenum\\_supreme\\_court\\_russian&year=2018](http://www.supcourt.ru/documents/own/?category=resolutions_plenum_supreme_court_russian&year=2018) (дата обращения: 15.05.2019).

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2017 г. № 4 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. 11 нояб.

Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Томского областного суда от 11 июля 2018 г. по делу № 33-1962/2018 // URL: <http://base.garant.ru/126314278/> (дата обращения: 15.05.2019).

Апелляционное определение Судебной Коллегии по гражданским делам Волгоградского областного суда от 12 июля 2018 г. по делу № 33-7535/2018 // URL: <http://base.garant.ru/110564454/#friends> (дата обращения: 15.05.2019).

Постановлению Государственной инспекции труда в Свердловской области от 31 января 2019 г. № 66/12-1572-19-И // URL: [https://git66.rostrud.ru/osnov/3\\_otchety\\_o\\_rabote\\_gosudarstvennoy\\_inspektsii\\_truda\\_v\\_sverdlovskoy\\_oblasti/3\\_2\\_otchet\\_o\\_rabote\\_git\\_po\\_osushchestvleniyu\\_nadzora\\_i\\_kontrolya\\_za\\_soblyudeniem\\_zakonodatelstva\\_ob\\_](https://git66.rostrud.ru/osnov/3_otchety_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda_v_sverdlovskoy_oblasti/3_2_otchet_o_rabote_git_po_osushchestvleniyu_nadzora_i_kontrolya_za_soblyudeniem_zakonodatelstva_ob_/) / (дата обращения: 15.05.2019).

Постановлению Государственной инспекции труда в Свердловской области от 31 января 2019 г. № 66/12-1419-18-И // URL: [https://git66.rostrud.ru/osnov/3\\_otchety\\_o\\_rabote\\_gosudarstvennoy\\_inspektsii\\_truda\\_v\\_sverdlovskoy\\_oblasti/3\\_2\\_otchet\\_o\\_rabote\\_git\\_po\\_osushchestvleniyu\\_nadzora\\_i\\_kontrolya\\_za\\_soblyudeniem\\_zakonodatelstva\\_ob\\_](https://git66.rostrud.ru/osnov/3_otchety_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda_v_sverdlovskoy_oblasti/3_2_otchet_o_rabote_git_po_osushchestvleniyu_nadzora_i_kontrolya_za_soblyudeniem_zakonodatelstva_ob_/) / (дата обращения: 15.05.2019).



Постановление Государственной инспекции труда в Свердловской области от 15.03.2019 г. № 66/12-3250-19-И/273/5 // URL: [https://git66.rostrud.ru/osnov/3\\_otchety\\_o\\_rabote\\_gosudarstvennoy\\_inspektsii\\_truda\\_v\\_sverdlovskoy\\_oblasti/3\\_2\\_otchet\\_o\\_rabote\\_git\\_po\\_osushchestvleniyu\\_nadzora\\_i\\_kontrolya\\_za\\_soblyudeniem\\_zakonodatelstva\\_ob/](https://git66.rostrud.ru/osnov/3_otchety_o_rabote_gosudarstvennoy_inspektsii_truda_v_sverdlovskoy_oblasti/3_2_otchet_o_rabote_git_po_osushchestvleniyu_nadzora_i_kontrolya_za_soblyudeniem_zakonodatelstva_ob/) (дата обращения: 15.05.2019).

### Литература

*Азаренко А.В.* Организация труда и заработной платы. Минск.: Амалфея. 2007. 311 с.

*Аленина И.В.* О системе принципов трудового права // Вестник ОмГУ. 2008. № 3. С. 239-246.

*Баиева Н.А., Прокопенко И.Ю.* Право работника на справедливую заработную плату как один из критериев социального государства // Вопросы современной юриспруденции. 2013. № 32. С. 89-96.

*Вагина Л.В.* Оплата труда государственных гражданских служащих // Управленческое консультирование. 2006. № 3. С. 19 - 30.

*Зоткина Н.С.* Стимулирующее значение оплаты труда и её мотивирующая функция // Финансы и кредит. 2011. № 48. С. 21-28.

Институт проблем предпринимательства // URL: <https://www.ippnou.ru/print/010535/> (дата обращения: 24.03.2019).

*Исхакова Л.Р.* Проблемы соотношения прожиточного минимума, минимального размера оплаты труда и потребительской корзины в Российской Федерации // Международный журнал социальных и гуманитарных наук. 2016. № 1. С. 246-248.

*Лебедев В.М.* Трудовое право и акрибология: особенная часть. М.: Статут. 2008. 131 с.

*Маврин С.П., Хохлов Е.Б.* Трудовое право России. М.: НОРМА. 2007. 656 с.

*Макконнелл К.Р., Брю С.Л.* Экономикс. М.: ИНФРА-М. 2003. 983 с.

*Мальцев Г.В.* Социальная справедливость и право. М.: Мысль. 1977. 255 с.

*Маркс К.* Капитал. Том первый. М.: «Издательство АСТ» . 2001. 900 с.

*Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. М.: Дело. 2004. 800 с.

*Миронов В.И.* Трудовое право России: учебник для вузов. М.: Норма. 2007. 784 с.

*Молчанова Е.С., Бычков Н.А., Черняев С.И.* Анализ современного состояния системы информационного обеспечения охраны труда в Российской Федерации // Охрана и экономика труда. 2013. № 2 (11). С. 31-38.

Московский комсомолец. URL: <https://www.mk.ru/amp/economics/2018/04/05/opros-o-razmere-zarplaty-mechty-shokiroval-rossiyane-privykli-k-bednosti.html> (дата обращения: 19.06.2019).

*Оленин Н.Н.* Принцип справедливости и право Российской Федерации // Вестник Томского государственного университета. 2010. № 332. С. 111-112.

*Петров А.Я.* Заработная плата как экономическая и правовая категория // Право. Журнал высшей школы экономики. 2011. № 4. С. 91-105.

*Поварич И.П., Слинкова О.К.* Методика и опыт социологического исследования удовлетворенности трудом работников предприятий // Ползуновский вестник. 2019. № 3. С. 221-224.

*Пресняков М.В.* Конституционная концепция справедливости // Известия вузов. Правоведение. 2011. № 6. 469 с.

РИА Новости. URL: <https://ria.ru/20180524/1521213125.html> (дата обращения: 19.06.2019).

*Романов А.Н.* Законодательство о справедливой заработной плате в РФ: парадоксы // Управленец. 2010. № 11-12. С. 8-13.

Русская служба // URL: <https://www.bbc.com/russian/features-42646951> (дата обращения: 24.03.2019).

*Сильченко Н.В.* О справедливости в праве и нравственности // Духовность. Общество. Личность. Государство. 2006. № 1. С. 76-83.

*Тимофеев И.В.* Время отдыха по трудовому праву России // Вестник ТГПУ. 2018. № 12 (127). С. 161-166.

Фонд общественного мнения. URL: <https://fom.ru/Ekonomika/12588> (дата обращения: 19.06.2019).

*Чечельницкий И.В.* Принцип справедливости в российском праве // Социально-экономические явления и процессы. 2014. № 7. С. 100-104.